

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan individu yang produktif dalam bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu dalam instansi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset perusahaan sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang baik ditandai dengan ketersediaan SDM yang berkualitas dalam melaksanakan tugas yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Kelurahan adalah salah satu organisasi pemerintah yang paling dekat dan berhubungan langsung dengan masyarakat sekitar, dimana kelurahan terlibat langsung dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kelurahan merupakan wilayah atau tempat kerja lurah sebagai perangkat daerah Kabupaten atau Daerah Kota di bawah Kecamatan. Lurah merupakan pimpinan dan koordinator penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kerja Kelurahan dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh kebijakan kewenangan pemerintah dari Bupati atau Walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah dan menyelenggarakan tugas umum pemerintah.

Peningkatan sebuah kinerja karyawan akan membantu dalam kemajuan suatu organisasi bagi organisasi tersebut. Disamping itu juga didasarkan hasil penelitian terdahulu menjelaskan salah satu faktor meningkat dan

menurunnya sebuah kinerja karyawan adalah iklim organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja. Oleh sebab itu harus adanya upaya-upaya guna untuk meningkatkan sebuah kinerja karyawan yang merupakan sebuah tantangan dalam organisasi yang harus serius karena keberhasilan dalam tujuan suatu organisasi akan menyangkut dengan adanya sumber daya manusia atau karyawan. Peran kinerja karyawan sangat jelas untuk suatu peningkatan dalam suatu organisasi sehingga dalam meningkatkan kinerja karyawan harus stabil maka setidaknya harus memperhatikan iklim organisasi, motivasi, dan lingkungan kerjanya.

Aspek yang memiliki pengaruh penting dalam menentukan baik ataupun buruknya suatu kinerja karyawan salah satunya adalah iklim organisasi. Hanum (2018:132) mendefinisikan bahwa “iklim organisasi merupakan suatu pandangan anggota organisasi yang berkaitan dengan organisasi baik telah maupun sedang terjadi di dalam atau di luar lingkungan organisasi yang dapat mempengaruhi perilaku, sikap, dan kemudian menentukan kinerja organisasi”. Dapat disimpulkan bahwa seorang karyawan akan merasakan bahwa iklim kerja yang ada di dalam organisasinya baik dan menyenangkan ketika mereka melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi organisasinya yang menimbulkan perasaan senang telah mencapai tujuannya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adanya pemberian motivasi. Afandi (2018:23) mendefinisikan bahwa “motivasi merupakan keinginan yang timbul dari dalam diri individual atau seseorang karena terinspirasi, tersemangati, dan adanya dorongan untuk melakukan kegiatan

atau aktivitas dengan senang hati, ikhlas, dan sungguh-sungguh sehingga menghasilkan hasil yang baik dan berkualitas”. Pemberian motivasi harus diperhatikan sehingga akan meningkatkan semangat kerja para karyawannya. Para pimpinan dalam sebuah organisasi perlu memahami adanya proses-proses psikologikal, ketika mereka ingin membina karyawannya untuk melakukan keberhasilan dalam suatu kegiatan yang telah direncanakan.

Selain iklim organisasi dan motivasi yang dapat mempengaruhi penurunan atau peningkatan kinerja karyawan yaitu faktor lingkungan kerja. Afandi (2018:66) mendefinisikan bahwa “lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja”. Dapat disimpulkan bahwa ketika di dalam suatu organisasi terdapat kurangnya peralatan atau fasilitas dapat mengganggu pekerjaan karyawannya dan akan menurunkan kinerja pada karyawan tersebut.

Adapun penelitian tentang iklim organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ini akan diimplementasikan pada Kantor Kelurahan Ujung Menteng bagian Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU). PPSU ini bertugas menyelesaikan suatu permasalahan prasarana dan sarana umum disetiap wilayah kelurahan yang diberikan target waktu setiap harinya. Dalam pemberian target waktu setiap harinya berdasarkan wawancara kepada pimpinan PPSU Kelurahan Ujung Menteng karyawan PPSU bahwa kinerja yang dimiliki karyawan PPSU tersebut masih kurang baik, hal tersebut

menghasilkan penurunan kinerja. Berdasarkan data yang diperoleh dari kantor Kelurahan Ujung Menteng mengenai bagian Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) dapat dijelaskan kondisi kinerja karyawan PPSU pada tabel 1.1 sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Data Kinerja Karyawan PPSU**

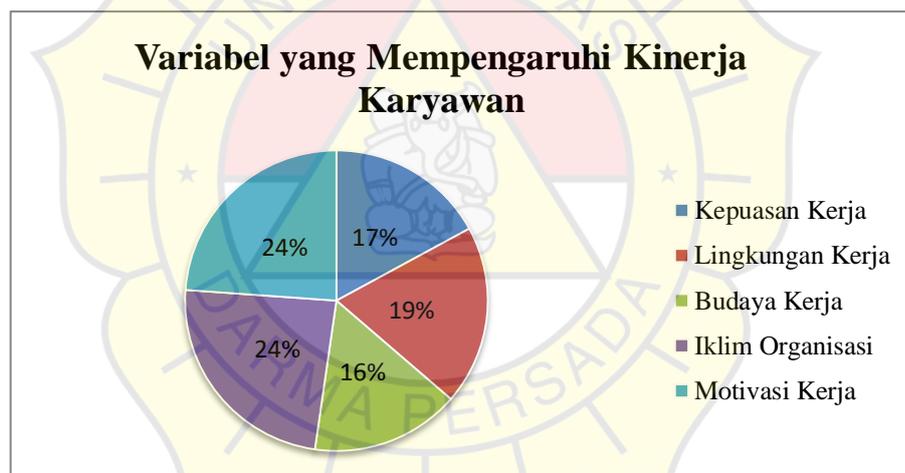
No.	Aspek Penilaian	2020	2021	Keterangan
1.	Kualitas kerja	84	82	Menurun
2.	Tanggung jawab penyelesaian pekerjaan	80	75	Menurun
3.	Kepatuhan terhadap kewajiban dan larangan	80	82	Meningkat
4.	Kehadiran kerja	80	74	Menurun
5.	Target pencapaian kerja	79	70	Menurun
<b>Total</b>		406	383	Menurun
<b>Rata-Rata</b>		81,2	76,6	Menurun

Sumber: Pimpinan PPSU Kelurahan Ujung Menteng

Berdasarkan tabel 1.1 di atas menunjukkan hasil penilaian kinerja karyawan PPSU Kelurahan Ujung Menteng di tahun 2020 - 2021 terdapat penilaian kinerja yang mengalami fluktuatif namun hasilnya cenderung menurun, dimana kategori kualitas kerja memiliki tingkat penurunan 2%, kategori tanggung jawab penyelesaian pekerjaan memiliki penurunan 5%, namun pada kategori kepatuhan terhadap kewajiban dan larangan memiliki peningkatan 2%, kategori kehadiran kerja mengalami penurunan, dan kategori target pencapaian mengalami penurunan 9% karena hal ini berkaitan langsung dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik kinerja

karyawannya, maka semakin baik pula untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Tanpa adanya kinerja yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kinerja karyawan merupakan faktor pertama yang diperlukan dalam segi perhatian terhadap karyawan yang tidak ingin mengembangkan kinerjanya untuk menjadi lebih baik.

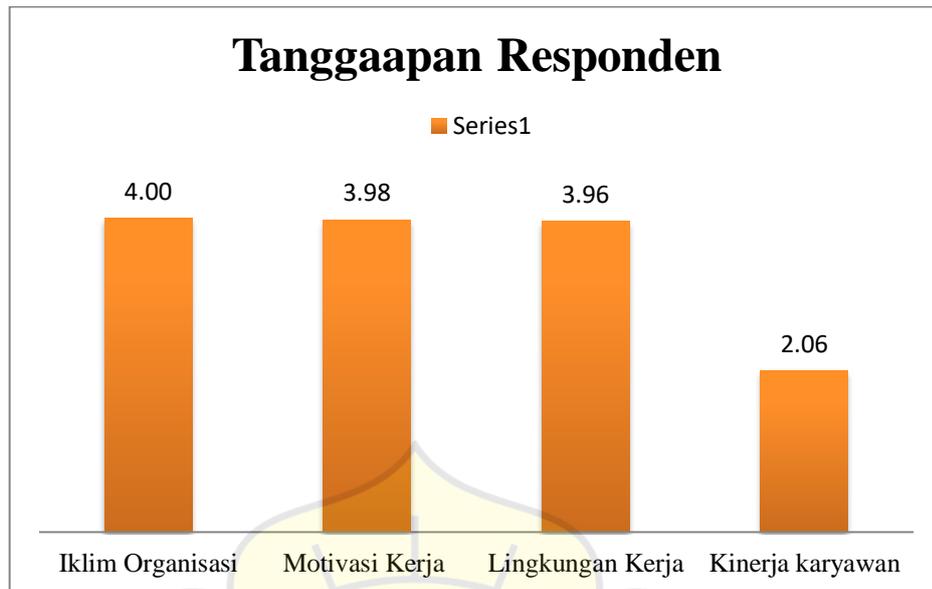
Selanjutnya untuk mengetahui variabel apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan PPSU penulis melakukan wawancara terhadap 20% orang yang dijadikan sebagai responden dalam penelitian dapat dilihat dalam gambar 1.2 ini sebagai berikut:



Sumber: Data diolah penulis tahun 2022

**Gambar 1.1 Variabel yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala pimpinan PPSU Kelurahan Ujung Menteng dan penyebaran pra survey, maka dapat dijabarkan bahwa tujuan dari karya ilmiah ini yang ingin diteliti oleh penulis yaitu tentang pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berikut terdapat adanya data pra kuesioner kepada 17 karyawan PPSU, sebagai berikut:



Sumber: Data diolah oleh Penulis 2022

**Gambar 1.1 Tanggapan Responden**

Dari grafik di atas penelitian awal yang dilakukan oleh penulis dengan cara menyebarkan Pra Kuesioner kepada 17 karyawan PPSU di Kelurahan Ujung Menteng dapat dilihat dari nilai rata-rata mengacu pada tabel 3.3 tabel intersprestasi hasil nilai responden yaitu menunjukkan bahwa variabel yang mempengaruhi iklim organisasi pada karyawan PPSU di Kelurahan Ujung Menteng 4,00 artinya iklim organisasi baik atau sesuai dengan bidang pekerjaannya. Untuk variabel motivasi sebesar 3,98 artinya karyawan PPSU di Kelurahan Ujung Menteng memiliki semangat kerja dan dorongan baik dari dalam organisasi maupun dari luar lingkungan organisasi. Untuk lingkungan kerja sebesar 3,96 artinya lingkungan kerja karyawan PPSU di Kelurahan Ujung Menteng memenuhi persyaratan untuk menjadikan tempat kerja yang nyaman. Selanjutnya untuk kinerja karyawan sebesar 2,06 artinya kinerja karyawan rendah. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat

permasalahan dalam kinerja karyawan meskipun iklim organisasinya baik, motivasi kerjanya baik, dan lingkungan kerjanya baik.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut apakah terdapat pengaruh antara iklim organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PPSU di Kelurahan Ujung Menteng, dengan melakukan penelitian dengan judul **“Iklim Organisasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PPSU pada Kelurahan Ujung Menteng”**.

## **1.2 Identifikasi, Pembahasan, dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Iklim organisasi karyawan PPSU Kelurahan Ujung Menteng sangat baik namun kinerja karyawan masih rendah.
2. Motivasi sangat baik namun kinerja karyawan PPSU Kelurahan Ujung Menteng masih rendah.
3. Lingkungan kerja karyawan PPSU Kelurahan Ujung Menteng sangat baik namun kinerja kerjanya masih rendah.

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah tersebut, agar penelitian ini lebih terfokus, sempurna, dan mendalam maka permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi, yaitu terfokus pada pengaruh iklim organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja

terhadap kinerja karyawan. Sedangkan status karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah semua karyawan PPSU di Kelurahan Ujung Menteng yang berjumlah 83 karyawan.

### **1.2.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan yang akan dibahas sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh iklim organisasi, motivasi, dan lingkungan terhadap kinerja karyawan PPSU di Kelurahan Ujung Menteng?
2. Apakah terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan PPSU di Kelurahan Ujung Menteng?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PPSU di Kelurahan Ujung Menteng?
4. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PPSU di Kelurahan Ujung Menteng?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh iklim organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.

3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan pokok permasalahan di atas, maka kegunaan penelitian yang diharapkan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan:

1. Manfaat teoritis

Dari hasil penelitian ini diharapkan penulis dapat mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya dalam kasus iklim organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian ini penulis berharap mendapatkan referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan menjadi suatu bahan referensi serta dapat membantu pembaca yang ingin mengetahui tentang pengaruh iklim organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.